

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Studi Kasus pada BPS Maluku

Arizal hamizar¹

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, Ambon, Maluku

Email: hamizararizal@iainambon.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload on employee performance. The population of this study is BPS Maluku employees in Ambon. The sampling technique uses the survey method, the primary data used comes from the answers given by respondents to the questionnaire distributed. The analytical method used is a quantitative method, while the analysis technique used is multiple analysis techniques. Workload variables are assessed using 8 indicators and performance variables use 6 indicators. The results showed that the workload given to employees significantly influence the performance of employees in the organization. This research is in line with previous studies which stated that workload has an influence on employee performance.

Keywords: Workload, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah pegawai BPS Maluku di Ambon. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survey, data primer yang digunakan berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas kuisioner yang dibagikan. Metode analisis yang digunakan merupakan metode kuantitatif, sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis berganda. Variabel beban kerja dikaji menggunakan 8 indikator dan variable kinerja menggunakan 6 indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

A. LATAR BELAKANG

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi sebuah organisasi kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga.² Tenaga kerja merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga

¹ Arizal Hamizar, Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon

² Gabčanová, I. V. E. T. A. "The employees—the most important asset in the organizations." *Human Resources Management & Ergonomics* 5.1 (2011): 30-33.

dan dikembangkan sehingga memberikan *output* yang optimal bagi perkembangan sebuah organisasi.

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi menempati posisi strategis dan sangat vital. Peranannya akan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi di dalam mencapai tujuan. Alasan menempatkan sumberdaya manusia sebagai bagian terpenting di dalam organisasi praktis tidak dapat dipungkiri.³ Hal ini tidak sulit untuk dipahami, mengingat meskipun sumberdaya yang lain sangat melimpah serta didukung oleh sarana dan prasarana super moderen, tanpa adanya unsur manusia sebagai penggerak dapat dipastikan organisasi tidak dapat melakukan kegiatan sekecil apapun.⁴

Peran yang sangat besar dari sumberdaya manusia secara logika akan melahirkan adanya tuntutan yang besar pula terhadap kontribusinya bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan untuk memberdayakan manusia tidak semudah memberdayakan sumber daya yang lain. Manusia memiliki akal budi, perasaan, emosi, persepsi serta unsur lainnya yang tidak mudah diatur dan dikelola, terlebih kalau terdiri dari beberapa orang.⁵

Keberadaan sumber daya manusia, apalagi dalam jumlah yang besar akan semakin besar pula problem yang dihadapi organisasi. Oleh karena itu penelitian berkaitan dengan sumber daya manusia dengan segala dinamikanya yang akan selalu menarik bagi kalangan akademisi maupun praktisi.

Pemberdayaan manusia dalam hal ini pegawai, merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.⁶ Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan adanya pembagian beban kerja yang merata, sehingga kondisi aman dan nyaman dari pegawai dapat mereka rasakan.

Dalam suatu organisasi, tenaga kerja atau sumber daya manusianya harus benar-benar berkualitas agar bisa menghasilkan suatu hasil yang diinginkan dan sesuai dengan yang diharapkan semua pihak, maka dari itu penting jika seorang pegawai mempunyai keahlian yang cukup memadai

³ Pasban, Mohammad, and Sadegheh Hosseinzadeh Nojehdeh. "A Review of the Role of Human Capital in the Organization." *Procedia-social and behavioral sciences* 230 (2016): 249-253.

⁴ Ćmiel, Sylwia. "PERSONAL AND MANAGERIAL COMPETENCES IN THE ORGANIZATION MANAGEMENT." *Human Resources: The Main Factor Of Regional Development* 5 (2011).

⁵ Ashkanasy, Neal M., Charmine EJ Härtel, and Catherine S. Daus. "Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research." *Journal of management* 28.3 (2002): 307-338.

⁶ Qaderi-Sadi, Noushin, and Abdolmohammad Taheri. "The Effect of Human Resource Empowerment on Organizational Effectiveness." *Journal of System Management* 3.4 (2017): 81-94.

dan bisa mengatur semua pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Faktor yang perlu di perhatikan salah satunya adalah tentang beban kerja yang diberikan kepada para pegawai agar dapat tepat atau sesuai kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.⁷

Badan Pusat Statistik (BPS) dalam mengelola pegawai yang berjumlah ribuan orang untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya dan beban kerja serta kemampuan kerja yang berbeda satu sama lain, sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi BPS.

BPS merupakan Lembaga Pemerintah non Kementrian yang tugas pokoknya yaitu sebagai penyedia data terpercaya di negeri ini. Berbagai tugas BPS seperti Sensus Penduduk, Sensus Pertanian, Sensus Ekonomi, Survei Persepsi Rasa Aman, dan banyak lagi kegiatan lainnya yang dijadikan oleh Pemerintah sebagai penentu arah kebijakan di negeri ini, sehingga diharapkan meningkatkan kualitas datanya agar *riil* sesuai dengan kondisi di lapangan tanpa intervensi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia BPS yang mempunyai loyalitas dan semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.

Dinamika pegawai, menyangkut berbagai aspek dan sangat kompleks berkaitan dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Setiap pegawai diberi tugas pokok dan fungsi tertentu disertai dengan berbagai fasilitas yang diperlukan dengan standar yang sudah ditetapkan. Selanjutnya berkenaan dengan tanggungjawabnya, organisasi menuntut kinerja tertentu yang telah distandarkan pula. Kinerja pegawai terwujud pula pada kinerja sebuah organisasi. Jika kinerja pegawai bagus dalam arti dapat menghasilkan *output* yang berkualitas, maka kinerja organisasi juga akan bagus pula, begitu juga sebaliknya.⁸ Demikian pula pada BPS Provinsi Maluku yang peningkatan kinerjanya tercermin pada kualitas datanya.

B. LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap

⁷ Martini, Luh Kadek Budi. "The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali." *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 5.1 (2018): 41-45.

⁸ Butarbutar, Novita, Erbin Chandra, and Grace Endang Pakpahan. "The Employee Performance Seen from the Aspects of Organizational Culture and Commitment at the Education Office of Pematangsiantar City." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 380-388.

kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.⁹

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja yang ada, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan organisasi merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para KSK. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan.¹⁰ Sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja dan berdampak akhir pada kinerja organisasi.¹¹

2. Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara dalam Santoso (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

⁹ Turpin, Aaron, et al. "Workload and workplace safety in social service organizations." *Journal of Social Work* (2020): 1468017320913541.

¹⁰ Sandrin, Émilie, et al. "Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance." *Stress and Health* 35.4 (2019): 447-456.

¹¹ Hafeez, Shahid. "The impact of job stress on performance of employees: A study of social security hospital of district okara & sahiwal." *Journal of Neuropsychology & Stress Management* 3 (2018): 4-12.

¹² Santoso, Imanuel Dwi, and Sonang Sitohang. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 6.12 (2017).

Performance atau kinerja oleh Suryadi P dalam Hanafi (2019) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹³

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Juga dapat didefinisikan kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan. Perbedaan unjuk kerja individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.¹⁴

Indikasi atau indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan dengan memperhitungkan indikator sebagai berikut.¹⁵

1) Masukan (*inputs*)

Adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi dan kebijaksanaan atau peraturan perundangan-undangan.

2) Keluaran (*outputs*)

Adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang fisik atau non fisik.

¹³ Hanafi, Hanafi, and Muntaha Muntaha. "Analisis Pengaruh Ketaatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak." *Jurnal Ilmiah Aset* 21.1 (2019): 19-24.

¹⁴ Marihot Tua Efendi Hariandja, Hariandja. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2002). Hal: 194

¹⁵ Sukarno, Edy. "Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis." *Jakarta: Gramedia Pustaka Umum* (2002). Hal:136

3) Hasil (*outcome*)

Adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

4) Manfaat (*benefits*)

Adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

5) Dampak (*impacts*)

Adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Mengenai hal-hal yang bisa digunakan untuk menilai kinerja bidang jasa dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Mutu pekerjaan

Penilaian mengenai kecakapan ini menunjukkan pendapat pengawasn mengenai tinggi rendahnya kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai selama kurun yang penilaian. Akan tetapi tidak memasukkan kedalam pertimbangan banyaknya (*volume*) pekerjaan yang dilakukan. Penilai akan menimbang faktor-faktor sebagai berikut: Kebersihan, Ketepatan, Kerampungan, Aksetabelnya pekerjaan pada umumnya.

2) Volume pekerjaan

Apabila menilai kecakapan ini, bagaimana kecepatan kerja dan bagaimana kecepatan kerja ini tetap terjaga. Adapun yang dihitung adalah volume seluruhnya yang meliputi masa yang sedang dinilai, bukan kecepatan yang dibuat sewaktu-waktu. Mutu hasil pekerjaan tidak boleh dimasukkan ke dalam penilaian ini.

3) Pengetahuan mengenai pekerjaan

Penilaian kecakapan ini hendaknya didasarkan atas bagaimana lengkapnya seorang pegawai memiliki segala keterangan mengenai segala jenis pekerjaan yang diharapkan dilakukannya di dalam menjalankan tugas jabatannya.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah kesanggupan memikul tanggung jawab dan memulai serta melakukan hal-hal tanpa menunggu instruksi-instruksi terperinci tentang cara bagaimana mengambil setiap langkah. Ia memerlukan kecakapan untuk mengambil keputusan yag segera mengenai jalan apakah yang terfbaik ditempuh serta kepercayaan diri sendiri dan keberanian untuk bertindak berdasar keputusan itu.

Seseorang yang berinisiatif senantiasa akan waspada terhadap cara-cara yang lebih baik di dalam melakukan pekerjaannya dan akan secara sukarela mengajukan saran-saran untuk perubahan dan tidak menunggu sampai diminta daripadanya.

5) Sikap kerja

Dalam penilaian ini bisaanya jika timbul keadaan-keadaan darurat dan diperlukan daya usaha yang lebih besar dari yang biasa maka:

- a. Apakah dengan serta merta menghadapi tugas itu dengan antusias atau perlukah diberikan peringatan berkali-kali, bahwa pekerjaannya mengalami kemunduran.
- b. Apakah pegawai nampak berhasrat untuk belajar lebih banyak mengenai pekerjaannya.
- c. Apakah waspada mengenai pikiran-pikiran yang baru.
- d. Apakah mengikuti sesuatu kursus atau membaca buku-buku yang akan menolongnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

6) Sikap terhadap orang lain

Adapun point-point yang dinilai dalam hal ini adalah:

- a. Keramahan pegawai dengan rekan-rekan kerjanya
- b. Sikap terhadap pengawasan
- c. Sikap terhadap saran
- d. Kesiapan jika diberikan tugas-tugas yang agak menyimpang dari bisaanya
- e. Bagaimana berhubungan dengan orang-orang di luar organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh Koordinator Statistik Kecamatan BPS Kabupaten/Kota se-Maluku yang berjumlah 66 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi dapat terjangkau maka tidak dilakukan pengambilan sampel atau dalam artian penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sumber data, merupakan subyek dari mana data diperoleh yaitu responden dan dokumen/catatan-catatan. Responden dalam penelitian ini adalah KSK, sedangkan dokumen atau catatan-catatan yaitu seperti sejarah berdirinya BPS Provinsi Maluku serta catatan lain yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Dalam penelitian data yang diambil dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari daftar pertanyaan atau kuesioner yang diberikan kepada

responden. Model (alat analisis) yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*self report data*), yaitu jenis data penelitian yang berupa pengalaman, karakteristik, dan persepsi manajemen, dengan orang yang menjadi subyek penelitian atau responden. Jenis data pada penelitian ini adalah data kontinum berupa tingkatan-tingkatan (ordinal) yang dirumuskan berdasarkan Skala Likert dengan diberi simbol angka 1-5 (satu sampai dengan lima). Tingkatan-tingkatan itu berupa persepsi KSK terhadap beban kerja, stres kerja, kemampuan kerja dan kinerjanya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan teknik wawancara, Kuisioner, dan Dokumentasi. Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas pertanyaan yang tertutup. Butir pertanyaan tertutup adalah suatu pengukuran terhadap dimensi yang digunakan dalam penelitian dan penting untuk diuji validitas maupun realibilitasnya. Hasil dari pengujian validitas maupun realibilitas dari instumen responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Composite reliability:

Latent variable	Dimensions	Cronbach's alpha	D.G. rho (PCA)
Beban Kerja	8	0.915	0.931
Stres Kerja	10	0.935	0.947
Kemampuan Kerja	6	0.973	0.978
Kinerja Pegawai	10	0.910	0.928

Berdasarkan tabel Composite reliability, diketahui nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability (D.G. rho PCA) untuk keempat variabel yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik sebagai alat ukur.

Dari perhitungan tabel Correlations, diketahui bahwa nilai loading factor (Standardized loadings) untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator untuk mengukur variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah valid. Nilai critical ratio untuk semua variabel juga lebih besar dari 0,2 sehingga semua loading factor adalah signifikan.

Uji Convergent Validity dan Construct Realibility

Model assessment (Dimension 1):

Latent variable	Type	Mean (Manifest variables)	R ²	Adjusted R ²	Mean Communalities (AVE)
Beban Kerja	Exogenous	3.108			0.632
Kinerja Pegawai	Endogenous	8.477	0.354	0.332	0.541
Mean			0.322		0.653

Berdasarkan tabel model assessment, nilai AVE untuk keempat variabel Beban Kerja dan Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan memiliki sifat validitas konvergen yang baik.

Discriminant validity (Squared correlations < AVE) (Dimension 1):

	Beban Kerja	Stres Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja Pegawai	Mean Communalities (AVE)
Beban Kerja	1	0.261	0.352	0.160	0.632
Kinerja Pegawai	0.160	0.236	0.002	1	0.541
Mean Communalities (AVE)	0.632	0.644	0.881	0.541	0

Berdasarkan table discriminant validity, seluruh variabel memiliki nilai validitas diskriminan yang tinggi. Oleh karena akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

R² (Kinerja Pegawai / 1):

R ²	R ² (Bootstrap)	Standard error	Critical ratio (CR)
0.354	0.412	0.099	3.584

Path coefficients (Kinerja Pegawai / 1):

Latent variable	Value	Value (Bootstrap)	Standard error (Bootstrap)	Critical ratio (CR)
Intercept	0.000	0.000	0.000	1.985
Beban Kerja	0.315	0.315	0.111	2.841
Kemampuan Kerja	0.321	0.320	0.151	2.118

Variabel Beban Kerja terdiri atas delapan indikator yang menggunakan skala dari angka 1 sampai 5 dimana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan angka sangat setuju. Berdasarkan hasil tabulasi di atas maka terlihat bahwa pada indikator BK1 terdapat 12,7% sampel yang sangat tidak setuju, 31,7% sampel yang menjawab tidak setuju, 27,0% menjawab netral, 9,5% sampel menjawab setuju, dan 19,0% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada indikator BK 1, responden atau sampel lebih cenderung menjawab pada jawaban tidak setuju. Selanjutnya pada indikator BK2 (Beban Kerja Menguras Stamina dan Fisik) responden cenderung pada jawaban tidak setuju, BK3 (Beban Kerja membutuhkan tanggung jawab besar) cenderung pada tidak setuju, BK4 (Beban Kerja Menyita Waktu) cenderung pada netral, BK5 (Beban Kerja menghabiskan waktu istirahat) cenderung pada sangat Setuju, BK6 (Beban Kerja Menjadikan motivasi kerja tinggi) cenderung Netral, BK7 (Beban Kerja bersifat Kompleks) cenderung Netral, BK8 (Beban Kerja membutuhkan kondisi emosional yang baik) cenderung tidak Setuju.

Variabel Kinerja terdiri atas 6 indikator antara lain: Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, efektif, efisien, tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan dengan hasil jawaban responden tertinggi pada KP1 58,7% Setuju, KP2 55,6% Setuju, KP3 47% Setuju, KP4 50,8% Setuju, KP5 44,4% Setuju, KP6 74,6% Setuju.

Berdasarkan tabel Path coefficients, nilai untuk variabel Beban Kerja adalah 0,315 dengan nilai critical ratio (CR) 2,841 lebih besar dari 2,0 ($2,841 > 2,0$), sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda) dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang ideal mempengaruhi output kinerja yang positif pada organisasi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Gabčanová, I. V. E. T. A. "The employees—the most important asset in the organizations." *Human Resources Management & Ergonomics* 5.1 (2011): 30-33.
- Pasban, Mohammad, and Sadegheh Hosseinzadeh Nojehdeh. "A Review of the Role of Human Capital in the Organization." *Procedia-social and behavioral sciences* 230 (2016): 249-253.
- Ćmiel, Sylwia. "PERSONAL AND MANAGERIAL COMPETENCES IN THE ORGANIZATION MANAGEMENT." *Human Resources: The Main Factor Of Regional Development* 5 (2011).
- Ashkanasy, Neal M., Charmine EJ Härtel, and Catherine S. Daus. "Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research." *Journal of management* 28.3 (2002): 307-338.
- Qaderi-Sadi, Noushin, and Abdolmohammad Taheri. "The Effect of Human Resource Empowerment on Organizational Effectiveness." *Journal of System Management* 3.4 (2017): 81-94.
- Martini, Luh Kadek Budi. "The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali." *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 5.1 (2018): 41-45.
- Butarbutar, Novita, Erbin Chandra, and Grace Endang Pakpahan. "The Employee Performance Seen from the Aspects of Organizational Culture and Commitment at the Education Office of Pematangsiantar City." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 380-388.
- Turpin, Aaron, et al. "Workload and workplace safety in social service organizations." *Journal of Social Work* (2020): 1468017320913541.
- Sandrin, Émilie, et al. "Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance." *Stress and Health* 35.4 (2019): 447-456.
- Hafeez, Shahid. "The impact of job stress on performance of employees: A study of social security hospital of district okara & sahiwal." *Journal of Neuropsychology & Stress Management* 3 (2018): 4-12.
- Santoso, Imanuel Dwi, and Sonang Sitohang. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 6.12 (2017).
- Hanafi, Hanafi, and Muntaha Muntaha. "Analisis Pengaruh Ketaatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak." *Jurnal Ilmiah Aset* 21.1 (2019): 19-24.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Hariandja. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2002). Hal: 194

Sukarno, Edy. "Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis." *Jakarta: Gramedia Pustaka Umum* (2002). Hal: 136